

Т.А. ЖАДАН, ст.викладач, м. Харків, НТУ «ХПІ»

Ю.І. БЄЛІНСЬКА, студентка гр. ЕК 57-Б

ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА: НЕОБХІДНІСТЬ ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА АНАЛІЗУ ВИКОРИСТАННЯ

Взятий Україною в кінці ХХ сторіччя курс на побудову соціально-орієнтованої економіки в центр уваги ставить людину з її потребами й інтересами, її відносинами з іншими членами суспільства в процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання. Особлива роль у підтримці соціально-економічної стабільності, забезпеченні максимально високого рівня добробуту населення, досягненні нової якості життя громадян, подоланні бідності належить оплаті праці, і відповідно, фонду оплати праці. З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Значне місце, яке посідає оплата праці у соціально-економічному житті суспільства, зумовлює необхідність детального вивчення особливостей її організації на підприємстві, а також формування та раціонального використання фонду оплати праці.

Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Отже, заробітна плата трактується як винагорода за виконану роботу з погляду працівника. Відповідно до підприємства поняття «заробітна плата» за своєю сутністю переходить до поняття «фонд оплати

праці», або «витрати на оплату праці», оскільки виступає одним з елементів витрат операційної діяльності підприємства.

В економічній літературі зустрічається різні трактування фонду оплати праці, найпоширенішим є його визначення як загальної суми грошових коштів, спрямованої на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства.

Формування фонду оплати праці на сучасному підприємстві здійснюється відповідно до кількості працівників, які беруть участь у виробничому процесі, рівня їхньої кваліфікації, трудової участі, наділених повноважень тощо. При цьому обов'язково враховуються вимоги законодавства, які регламентують величину мінімальної заробітної плати, оплату відпусток, понадурочних годин, роботи в нічний час, святкових та неробочих днів, виплату допомоги з тимчасової непрацездатності тощо.

Оцінка ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві потребує його диференціації за певними ознаками: за змістом та джерелами формування виділяють фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати; залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати; за часом формування розрізняють плановий та фактичний фонди заробітної плати.

Аналіз використання фонду оплати праці на підприємстві дозволяє вивчити його склад, пропорції і тенденції зміни витрат на оплату праці, виявити резерви для створення необхідних ресурсів зростання і вдосконалення оплати праці працівників, забезпечити систематичний контроль за мірою праці і споживання.